

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง*

Psychological Empowerment, Adversity Quotient and
Decision Making Ability Affecting Job Performance of
Employees in a Steel Assembly Manufacturing

ณัฐนิชา ส่องแสง**

ทิพทินนา สมุทรานนท์***, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท
เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด จำนวน ๑๘๗ คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น

๕ ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบ
สอบถามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา
แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามความสามารถใน
การตัดสินใจ และแบบประเมินผลการปฏิบัติ
งานขององค์กร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลค่า
สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-
มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง (Psychological Empowerment, Adversity Quotient and Decision Making Ability Affecting Job Performance of Employees in a Steel Assembly Manufacturing) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

***อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก; ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรค ความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการมีความมั่นใจ และความสามารถในการตัดสินใจด้านมีความยืดหยุ่น สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ๔๑.๕๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

Abstract

The objectives were to study: stepwise multiple regression predictors of job performance of employees in a steel assembly manufacturer. Samples were 187 employees in a steel assembly manufacturer. The research tools used in collecting data were five questionnaires: personal data, psychological empowerment, adversity quotient ability, decision-making ability and job performance of employees. Statistical parameters used in this research were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that: stepwise multiple regression indicated that psychological empowerment, adversity quotient ability, decision-making ability dimension of confidence and decision-making ability dimension of flexibility could significantly predict 41.90% of job performance of employees at .01 level.

คำสำคัญ

Psychological empowerment / Adversity

quotient ability / Decision making ability / Job performance

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจเต็มไปด้วยการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการรักษานักงานไว้ในองค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก แม้ว่าบางองค์กรจำเป็นต้องทำการลดพนักงานและใช้การจ้างงานจากภายนอก แต่การรักษานักงานไว้ก็ยังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากหากองค์กรใช้พนักงานน้อยลงมากเท่าใดความสำคัญของพนักงานเหล่านั้นก็ยิ่งมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ เช่น การมอบอำนาจในงาน (Empowerment) และการลดระดับชั้นการบังคับบัญชาทำให้พนักงานที่มีอยู่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถในการทำงานสูงกว่าในอดีตมาก (Meyer & Allen, 1997, p.5) ดังนั้นแต่ละองค์กรล้วนพยายามที่จะหาวิธีการในการที่จะทำให้ตนเองได้เปรียบในเชิงกลยุทธ์อย่างเต็มที่ ซึ่งผลการปฏิบัติงานก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในโลกปัจจุบันได้ และสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) เป็นแนวคิดการบริหารเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เพิ่มขึ้นซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล กฎระเบียบ และข้อบังคับ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจึงเป็นแรงจูงใจที่เป็นคุณลักษณะภายในตน เช่น ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น การเรียนรู้งานที่ยาก ทำหาย มีการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานสูง และก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุก รวมไปถึงพฤติกรรมอันพึงปรารถนาอันได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดรวบยอดที่เป็นระบบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม กิจกรรมและงานที่ปฏิบัติได้ (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Spreitzer, Kizilos, & Nason, 1997; Mishra & Spreitzer, 1998) นอกจากนี้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยายังเป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ เป็นการธำรงรักษาและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (Conger & Kanungo, 1988) สอดคล้องกับ Heslin (1999) ที่กล่าวว่า การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาโดยผู้บริหารเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจึงมีความสำคัญในการที่องค์การจะนำมาพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในเรื่องของการทำงานนั้นบุคคลย่อมพบกับอุปสรรคในการทำงานมากมาย อีกทั้งเมื่อบุคคลได้รับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้วยนั้น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานของบุคคลลงได้ (ธีระศักดิ์ คำบรรณารักษ์, ๒๕๕๘) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นการวัดความสามารถในการจัดการกับปัญหาและวิกฤติใครที่สามารถจัดการได้ดีจะเป็นผู้ชนะในการทำงานของโลกปัจจุบันและอนาคต ใครที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคดีจะสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส แนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งถ้าหากพนักงานในองค์การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงก็จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น และมีความพยายามในการฟันฝ่าอุปสรรคจนได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมไปถึงการขจัดปัญหาและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านพ้นไปได้ นอกจากนี้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคยังสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้อีกด้วย นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคยังเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งสามารถนำมาใช้พยากรณ์ความสำเร็จของสิ่งต่าง ๆ ได้หลากหลาย เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา

ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสุขใจ ความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ (Stoltz, 1997)

ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการทำงานนั้น บุคคลจะต้องมีการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลไม่มีความสามารถในการตัดสินใจก็ไม่สามารถทำงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลได้ ในการทำงานแม้จะมีการคิดและการวางแผนล่วงหน้าก็อาจมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ดังนั้น ความสามารถในการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งที่อาจก่อให้เกิดความสำเร็จหรืออาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “การตัดสินใจนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ กรณี ผลของการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการตัดสินใจเป็นสำคัญ” (วิเชียร วิทย์อุดม, ๒๕๔๓) ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจนั้นเป็นคุณสมบัติของบุคคลในกระบวนการที่ใช้สติปัญญาเลือกทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือก ซึ่งประกอบด้วยการใช้สติปัญญา การวิเคราะห์ทางเลือก พิจารณาโอกาสและทำการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงพอใจ สามารถจัดการกับปัญหา และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ๒๕๔๕) ซึ่งถ้าหากบุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ดีแล้วอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรเป็นอย่างมาก แต่ถ้าการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ ดีขึ้นตามไปด้วย

และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรทำให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันต่อไปได้

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวของธุรกิจผลิตเหล็กก่อสร้างเพื่อรองรับกับการเติบโตของประเทศในอัตราที่สูง ทำให้ธุรกิจประเภทดังกล่าวเต็มไปด้วยภาวะการแข่งขัน และบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทในเครือบริษัท มิลเลนเนียม สตีล จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทข้ามชาติจากประเทศอินเดียที่เติบโตอย่างรวดเร็วและเข้ามามีส่วนแบ่งทางการตลาดในธุรกิจผลิตเหล็กก่อสร้างในอัตราที่สูง และยังเป็นกลุ่มบริษัทที่ขยายตัวเข้ามาซื้อกิจการบริษัทในกลุ่มของเครือซีเมนต์ไทยซึ่งถือว่าบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยเป็นกลุ่มบริษัทที่มีความแข็งแกร่งและมีศักยภาพในการดำเนินงานที่ดีที่สุดบริษัทหนึ่งของประเทศไทย อีกทั้งการทำงานภายในบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด ยังเต็มไปด้วยความท้าทายที่พนักงานในโรงงานจะต้องเผชิญหน้าในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เช่น ปัญหาเครื่องจักรขัดข้อง ความร้อนจากระบบการหลอมเหล็กที่ทำให้เกิดอันตราย และอุบัติเหตุในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเหล่านั้นจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและทันท่วงทีเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายในการทำงานขึ้น ดังนั้น พนักงานบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด จึงเป็นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจในงานจากหัวหน้างานของตนในขอบเขตของการทำงานเพื่อให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้

อย่างทันท่วงที และปัญหาที่เกิดจากการทำงานของบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่และปัญหามีความหลากหลาย แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งตัวพนักงานเองจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาได้หลากหลายรูปแบบ และจะต้องมีไหวพริบ ปฏิภาณและการตัดสินใจที่ดีในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เพื่อเป็นแนวทางการเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๓๖๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๙) โดยในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษากับพนักงานประจำ ไม่รวม

พนักงานรายวัน จึงมีประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ๓๖๐ คน โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Krejcie and Morgan (๑๙๗๓ อ้างถึงใน พวงรัตน์, ๒๕๔๐) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา ๑๘๗ คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

อุปกรณ์และวิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามความสามารถในการตัดสินใจ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบเป็นขั้นตอน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา หมายถึง การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในของบุคคลในการทำงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานว่า ได้รับการสนับสนุน

ส่งเสริมจากหัวหน้างานให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแสดงออกมาในรูปของการรู้จัก ซึ่งจะสะท้อนแนวโน้มในการทำงานของปัจเจกบุคคล

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง รูปแบบพฤติกรรม หรือความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหา หรือความทุกข์ยากลำบากซึ่งเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้บุคคลไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ความสำเร็จตามที่ปรารถนาด้วยจิตใจเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจนแน่นอน และจำต้องเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยความอดทนและไม่ล้มเลิกไปกลางคันจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาไว้ได้

ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลมีคุณสมบัติ หรือมีความพร้อมในกระบวนการที่ใช้สติปัญญา ทักษะและความรู้ในการพิจารณาจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ และคัดเอาทางเลือกที่เหมาะสมหรือดีที่สุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สามารถจัดการกับปัญหา และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งองค์ประกอบของความสามารถในการตัดสินใจ ในการศึกษาค้นคว้าได้ทำการประเมินความสามารถในการตัดสินใจตามองค์ประกอบ ๕ ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจรรณญาณ และความสามารถ

ความมั่นใจ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความมั่นใจ แน่ใจ ที่จะทำสิ่งใด

สิ่งหนึ่งให้ลู่ตามวัตถุประสงค์แม้จะมีอุปสรรคก็ยังคงตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นต่อไป เพราะมั่นใจว่าตนเองสามารถทำสำเร็จได้ด้วยความถูกต้องเหมาะสม

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจแสดงออกถึงการนำเสนอแปลกใหม่มาพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงความคิดและการกระทำด้วย

ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของการยอมรับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีทั้งความคิดและการกระทำ

ความมีวิจรรณญาณ หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำอย่างมีนิจพิเคราะห์ มีการประเมินสถานการณ์ มีการถ่วงถ่วงถึงความถูกต้องเหมาะสม ความยุติธรรม และกฎเกณฑ์

ความมีเหตุผล หมายถึง การเป็นผู้มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล และประเมินวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ และสามารถให้เหตุผลของการกระทำต่าง ๆ เหล่านั้นได้

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เป็นเป้าหมายที่ปัจเจกบุคคลมีส่วนในการสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความรู้คิด การเคลื่อนไหวทางร่างกายและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา
ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการมอบอำนาจใน
งานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและ
ฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ
ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน
โรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่งในครั้งนี้ พบผลการ
วิจัยที่สำคัญ ดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อ
ทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด โดยใช้การมอบ
อำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถใน
การตัดสินใจเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า การมอบ
อำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถใน
การตัดสินใจด้านความมั่นใจและความยืดหยุ่น
สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.๐๑ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ
๔๑.๕ ($R^2_{adj} = .๔๑๕$)

ตารางที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการ
การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด

ตัวแปร	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
๑. ผลการปฏิบัติงาน	๑							
๒. การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	.๔๖๕**	๑						
๓. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	.๖๗๖**	.๒๓๕**	๑					
๔. ความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจ	.๒๕๘**	.๓๕๘**	.๑๗๓*	๑				
๕. ความสามารถในการตัดสินใจด้านความคิด สร้างสรรค์	.๒๖๗**	.๒๘๓**	.๑๗๘*	.๓๕๑**	๑			
๖. ความสามารถในการตัดสินใจด้านความยืดหยุ่น	.๓๐๘**	.๑๔๖*	.๑๐๕	.๒๘๓**	.๓๒๕**	๑		
๗. ความสามารถในการตัดสินใจด้านความมี วิจารณ์ญาณ	.๑๕๗**	.๓๑๔**	.๒๖๕**	.๒๖๒**	.๑๒๕	.๐๔๓	๑	
๘. ความสามารถในการตัดสินใจด้านความมีเหตุผล	.๒๖๕**	.๒๑๓**	.๓๐๕**	.๒๓๐**	.๒๖๕**	.๑๔๗*	.๓๒๑**	๑

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด โดยใช้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจเป็นตัวพยากรณ์

(n = ๑๘๗)

ตัวพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	p
การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	.๒๕๕	.๐๘๕	.๔๔๕	๒.๘๗	.๐๐
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	.๓๘๕	.๐๓๑	.๒๓๔	๒.๕๕	.๐๐
ความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจ	.๑๘๗	.๐๕๕	.๓๐๕	๖.๐๔	.๐๑
ความสามารถในการตัดสินใจด้านความยืดหยุ่น	.๕๗๓	.๐๖๓	.๔๕๘	๔.๘๐	.๐๑
ค่าคงที่ (Constant) = ๔๑.๒๖๐ R = .๖๖๕ R ² = .๔๓๐ R ² _{adj.} = .๔๑๕ F = ๔๒.๔๑๗**					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจและด้านความยืดหยุ่นสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ ๔๑.๕ (R²_{adjusted} = .๔๑๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยจะเห็นว่าการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด ให้อำนาจและอิสระพนักงานในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถ รวมถึงมีการถ่ายทอดแนว

ความคิดที่ว่าพนักงานทุกระดับนั้นเป็นบุคลากรที่มีค่าของบริษัท ผลงานของพนักงานทุกคนเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท จึงทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับระดับความสามารถของตนได้ อย่างเต็มที่ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจะรับรู้ได้ว่าตนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหัวหน้างานให้ปฏิบัติงานคล่องตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ของการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งสามารถ

เผชิญหน้ากับความเสี่ยงหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน มองตนเองว่ามีสมรรถนะและมองงานของตนว่ามีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง ซึ่งช่วยส่งเสริมก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักธรธรรม ปิ่นแก้ว (๒๕๔๘) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงานโดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน ไม่ใช่ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการที่สามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค เนื่องจากพนักงานของบริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด ได้รับการกระตุ้นความพยายามในการแก้ปัญหาโดยบริษัทจะพยายามให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ในส่วนที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และชี้ให้เห็นว่าปัญหาทุกปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้ หากมีการใช้วิธีที่เหมาะสม หรืออาจแก้ไขได้โดยอาศัยความร่วมมือ ทีมของพนักงาน นอกจากนี้ยังพยายามมองว่าปัญหานั้นจะช่วยพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและทักษะของพนักงานใน

การเผชิญหน้าและแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้เมื่อพนักงานต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน พนักงานสามารถปรับตัวเองให้รับมือกับสภาพความกดดันของปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักคิดแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ และมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จไม่ย่อท้อ ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งผลการศึกษาเช่นนี้สามารถอธิบายตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ได้ว่า พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหา ให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน และเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยความอดทนและเข้าใจ ไม่ล้มเลิกไปกลางคันจนกว่าจะสร้างสรรค์ผลงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาไว้ได้ จึงช่วยให้มีผลการปฏิบัติงานบรรลุผลเป็นไปตามท้องถ้งการต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพินท์ ตราโต (๒๕๔๖) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์จำนวน ๔๔๕ คน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของลวิตรา ผิวงาม (๒๕๔๘) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เซวาน์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อความสำเร็จ

ในการประกอบกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากภูมิภาคต่าง ๆ ของไทยทั่วประเทศ จำนวน ๔๐๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ เจ้าของอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบกิจการวิสาหกิจ และภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ เจ้าของอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถรวมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบกิจการวิสาหกิจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoltz (1997) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในประเทศอังกฤษ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเท่ากับ ๑๔๗.๕ ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Monica (2005) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายจำนวน ๑๑๒ คนพบว่า พนักงานขายที่มีการมองโลกในแง่ดี และมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะสามารถทำยอดขายและ

มีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับที่ต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร

นอกจากนี้ความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารยังมีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ โดยเฉพาะความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจและด้านความยืดหยุ่น ซึ่งพนักงานที่มีความมั่นใจและมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว และหาวิธีการแก้ปัญหาและรูปแบบการตัดสินใจให้มีความยืดหยุ่น ประยุกต์เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมจะสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างฉับไวและทันท่วงที ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับบทความของ Roger (1993) ที่กล่าวถึงความมั่นใจในการตัดสินใจว่า เมื่อบุคคลมีความมั่นใจในการตัดสินใจจะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกทางเลือกในการตัดสินใจที่ดีและนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าหากบุคคลมีความมั่นใจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับบทความของ Peter (2001) ซึ่งกล่าวว่า การปฏิบัติงานโดยใช้วิธีเดิมที่ขาดความทันสมัย หรือขาดความยืดหยุ่นนั้นอาจทำให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ และยิ่งก่อให้เกิด

เกิดความอึดอัดแก่พนักงานซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีตามไปด้วย และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Garvin & Roberto (2001) ที่กล่าวว่าในการทำงานนั้นบุคคลควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงานและการตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ไปตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม รู้จักยอมรับและเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ก็จะช่วยพัฒนาความคิดและการกระทำของบุคคลได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พูลคล้าย (๒๕๔๘) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านโครงสร้างอำนาจ ความสามารถในการตัดสินใจด้านความยืดหยุ่น และความสามารถในการตัดสินใจด้านความมีวิจารณญาณ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจของ Corcoran (1981) ที่ทำการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลได้แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการตัดสินใจของพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บุคคลจะทำการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผลงานออกมาถูกต้องนั้นจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล มีการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ระมัดระวัง

เพื่อที่จะสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ของตนเองในรูปแบบของการปฏิบัติงานในธุรกิจสมัยใหม่ที่ให้อิสระ รวมถึงการให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีที่สุดนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจด้านความมั่นใจและด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถรวมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อีกด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง ๓ ตัวนั้นเป็นคุณลักษณะที่องค์การจำเป็นต้องมี และเป็นคุณลักษณะที่องค์การจำเป็นต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานในองค์การมีทักษะความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสามารถในการตัดสินใจเพื่อสามารถนำพ่องค์การให้เติบโต และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางนโยบายขององค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา คัดเลือกบุคลากรควรที่จะนำปัจจัยทางด้านความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจมาเป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือก

บุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรโดยการสร้างและพัฒนาแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนั้นองค์กรควรมีการบริหารงานแบบแนวราบ และมีการมอบอำนาจในงานมากขึ้น รวมไปถึงเสริมสร้างการรับรู้การมอบอำนาจในงานให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานเพื่อเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เห็นถึงคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในงาน และเป็นแรงผลักดันซึ่งก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป โดยการเสริมสร้างการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาอาจทำได้โดยการให้ผลสะท้อนกลับที่เหมาะสมกับพนักงาน การให้การสนับสนุนเชิงสังคม โดยให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาในการทำงาน ออกแบบงานที่ส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายของทักษะที่ใช้ซึ่งจะทำให้งานมีความสำคัญและมีลักษณะเฉพาะมากขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดการภายในส่วนงานที่ตนสังกัดมากขึ้น มีขอบเขตในการตัดสินใจในงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน ให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่เหมาะสมและไม่ขัดกับกฎระเบียบขององค์กรเป็นต้น ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานตระหนักว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและส่งผลต่อ

กำลังใจและทัศนคติในการทำงานเชิงบวก และในท้ายที่สุดก็จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรจะวางนโยบายและแผนพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอนโดยการเสริมสร้างตัวแปรดังกล่าวอย่างค่อยเป็นค่อยไปที่ละตัวแปรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการเสริมสร้างในเรื่องของการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นอันดับแรก ด้วยการส่งเสริมให้หัวหน้างานให้การสนับสนุนในการทำงานกับพนักงาน ทั้งทางด้านทักษะความสามารถต่าง ๆ โดยการตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทายและยากขึ้นเป็นลำดับเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานให้พนักงานมีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ให้อิสระในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานได้ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนรับรู้ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดจากปัญหาในการทำงาน และร่วมกันวางแผน หาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยานั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่องค์กรจะต้องเสริมสร้างเพื่อเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เห็นถึงคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในงาน และเป็นแรงผลักดันซึ่งก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ส่วนตัวแปรในเรื่องของความสามารถในการเผชิญหน้าและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจ

นั้นเป็นตัวแปรซึ่งเป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งองค์การสามารถพัฒนาในภายหลังจากการเสริมสร้างการรับรู้การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาได้ โดยการให้การสนับสนุนทางสังคมด้วยการให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความอดทน และสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างไม่ท้อถอย เปิดโอกาส

ให้พนักงานได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน หรือการแก้ปัญหาในการทำงาน มีขอบเขตในการตัดสินใจในงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน ให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่เหมาะสมและไม่ขัดกับกฎระเบียบขององค์การ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถในการตัดสินใจที่ดีต่อไป และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและนำพาองค์การให้เติบโตต่อไปในอนาคตได้

.....

เอกสารอ้างอิง

- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (๒๕๔๘). AQ อีดีเกินพิกัด. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (๒๕๔๐). วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ-ประสานมิตร.
- ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว. (๒๕๔๘). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตรา ผิงาม. (๒๕๔๘). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เชาวน้อรรมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (๒๕๔๗). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไทยเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (๒๕๔๕). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุภาวดี พูลกล้าย. (๒๕๔๔). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณทิพย์ ตราโด. (๒๕๔๖). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471- 482.

- Corcoran, D.K. (1981). *Investigation of the relationship between selected variables and the decision-making and managerial ability of head nurses in the army nurse corps*. (Doctoral dissertation, The University of Texas at Austin, 1981). Dissertation Abstracts International, 42(03), 967B. Retrieved March 4, 2009, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=753116621&sid=2&Fmt=2&clientId=61838&RQT=309&VName=PQD>.
- Garvin, D. A. & Roberto, M.A. (2001). What You Don't Know about Making Decisions. *Harvard Business Review*, 79(8), 108-116.
- Heslin, P. A. (1999). Boosting empowerment by developing self-efficacy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37(1), (52).
- Johnson, M.B. (2006). *Optimism, adversity, and performance: Comparing explanatory style and AQ*. (Master's thesis, San Jose State University, 2005). *Master Abstracts International*, 44(03). Retrieved March 4, 2000, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1034626761&sid=3&Fmt=2&clientId=61838&RQT=309&VName=PQD>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Reviews*, 23(3), 567-588.
- Peter, A. R. (2001). *Flexibility at work: balancing the interests of employer and employee*. Hampshire: Gower Publishing.
- Roger, D. (1993). *Confident decision making: How to make the right choice every time (Audio Cassette)*. Nightingale Conant Corp.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- Stoltz, G.P. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley & Son.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "Interpretive" Model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

.....